



Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Une nouvelle convention collective sera mise en application au 1^{er} Janvier 2024 et remplacera les 76 conventions collectives territoriales, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres et la convention pour la Sidérurgie, ainsi que 25 accords nationaux. Notre dispositif conventionnel représentait un mille-feuilles parfois difficilement compréhensible !

Des choses très approximatives, voire inexactes, ont été dites ou écrites à ce sujet depuis quelques temps ...

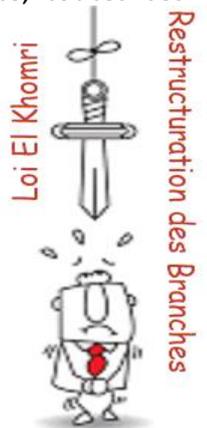
Dans ce présent tract, nous allons aborder le pourquoi de cette nouvelle convention et ses principes généraux. Par la suite, on va régulièrement vous donner des explications sur les éléments clefs qui composent cette nouvelle convention collective.

Pourquoi...

Ce **chantier** est issu de la loi dite « El Khomri », que FO, avec d'autres, a combattue. Cette loi a, parmi de nombreux effets pervers, instauré le principe de la restructuration des branches, c'est-à-dire, dans la pratique, passer de **600 à 900** conventions collectives différentes (*selon ce qu'on entend par convention collective*) à **200**. Il faut savoir que, pour le ministère du travail, toutes les conventions territoriales et nationales de la métallurgie étaient considérées comme des conventions collectives différentes alors que, dans la réalité, toutes ces conventions font partie d'un même « *dispositif conventionnel* ».

Il y avait donc une véritable épée de Damoclès, au-dessus de la tête des salariés, de voir « l'état » « prendre la main » et « restructurer la branche » voire en la fusionnant avec une autre : perspective peu rassurante quand on voit la gestion de l'état sur d'autres sujets comme par exemple le désir de l'état de ponctionner les excédents du régime AGIRC-ARRCO géré par les partenaires sociaux.

FO a donc pris ses responsabilités au travers de ces négociations, longues et difficiles, en obtenant des améliorations dans certains domaines et sauvant des droits très importants dans d'autres comme, par exemples, le maintien de la prime d'ancienneté (que l'UIMM, syndicat patronal, voulait supprimer) et les taux de majorations pour les heures supplémentaires pour les non-cadre ou l'existence d'un statut cadre pour les autres.



FO rappelle que ce n'est pas notre organisation syndicale qui avait revendiqué une convention collective unique ...

Les principes généraux...

- FO a obtenu une garantie conventionnelle minimale de rémunération, donc **aucune perte de salaire** n'interviendra après le passage à cette Convention Collective Nationale. De plus FO rappelle que salaire et rémunération constituent juridiquement un **élément substantiel du contrat de travail**.
- La **prime d'ancienneté a été sauvée** mais son calcul va changer car FO a obtenu qu'il n'y aura **aucune baisse de celle-ci** avec la nouvelle convention collective.
- Les conditions d'attribution des jours de congés supplémentaires d'ancienneté changent ainsi que le contingent des heures supplémentaires avec **des majorations supplémentaires** dans certains cas.
- La **prévoyance** obligatoire, notamment pour les risques de la maladie et l'indemnisation des arrêts est **améliorée**. De plus la couverture «frais de santé» **ne figurait pas dans la plupart des conventions collectives territoriales**. C'est une **avancée sociale significative**, car de nombreux salariés de la métallurgie n'étaient pas couverts notamment dans les PME.
- Les **classifications actuelles** sont donc remplacées par une grille unique selon un référentiel qui permet de coter et de classer chaque emploi (voir **Fiche Descriptive d'Emploi**) et non pas le salarié. Il s'agit d'une échelle permettant d'établir une hiérarchie entre les emplois, les postes de travail les uns par rapport aux autres.
- Cette **classification n'est pas un outil de management**, ni un système d'évaluation individuelle de la performance des salariés ou de sa manière de travailler.



!/ APPROBATION DE LA FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI PAR LE PERSONNEL !/

Une **Notification Fiche Descriptive d'Emploi** vous a été transmise avec votre nouvelle classification via **Mypeopledoc** ou un **courrier correspondant**. Votre nouvelle classification comporte donc une lettre concernant le **Groupe (de A à I)**, suivi d'un **nombre concernant la Classe d'Emploi (de 1 à 18)** et une lettre : **A, B ou C** pour le **Niveau d'Emploi ALSTOM**.

Vous avez **1 mois** à compter de la date du courrier (**date limite 18 novembre 2023**), pour faire des commentaires éventuels, signaler des erreurs, des omissions, ou remettre en question votre nouvelle classification à votre **Responsable Hiérarchique**.

N'hésitez pas également à demander le détail de la cotation (**valeur de chacun des 6 critères : Complexité de l'activité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Encadrement-Coopération et Communication**) de votre emploi à votre Responsable Hiérarchique.

Afin de vous accompagner dans l'exercice de l'auto-évaluation de votre emploi, n'hésitez pas à nous solliciter pour vous apporter le support que vous jugerez nécessaire.

Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts, nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant

Pour tout contact : Yves STROBBE, Xavier KREBS, Michel GARCIA, Sandrine BONNEAU, Loïc CHENNEVIÈRE, Christophe SOIROT, Cécile MAGE, Sepha CHHITH.

